

## Acortar las brechas: el desafío del capital humano en minería



**LUIS SAPAJ**  
 GERENTE CIRCULARHR, CONSULTORA DE  
 CAPITAL HUMANO DE FUNDACIÓN CHILE

**L**a industria minera de hoy tiene desafíos importantes a enfrentar de cara a sus procesos productivos, exigiendo que sean cada vez más verdes, tecnológicos, inclusivos y seguros. Focos como la transición tecnológica, la licencia social para operar y una mayor participación femenina en la industria, entre otros, son los temas que se instalan en el sector de manera prioritaria. Sin embargo, cada desafío que se presenta en la industria implica necesariamente considerar a las personas y su talento. De ahí que sea lógico preguntarse: ¿cómo se conecta el talento humano con los desafíos que enfrenta el

Pero el incremento de la participación femenina, aunque positivo, no es suficiente para cubrir los desafíos de un sector en el que la necesidad de roles operativos como mantenedores/as y operadores/as de equipos fijos y móviles representan los perfiles con mayor demanda, pero no necesariamente con mayor desarrollo de competencias e interés en procesos de formación de estas especialidades. Ejemplo de esto es que estos perfiles también implicaron, a la fecha del estudio antes señalado, los mayores inconvenientes de cara a la contratación, que pueden explicarse, entre otras razones, por un bajo interés y participación en estos roles por parte de la población femenina y las generaciones más jóvenes, y por la existencia de brechas en competencias técnicas y en habilidades conductuales alineadas a los desafíos de la industria antes mencionados.

Sin duda, el acortamiento de estas brechas dependerá de la efectiva conexión de los procesos formativos con las demandas de la industria, considerando la inclusión de competencias habilitantes de entrada de los futuros trabajadores y trabajadoras, en ámbitos como economía circular, gestión digital y cambio climático, entre otras. Estas se pueden visualizar en el Modelo de Competencias Transversales para la Industria Minera 4.0. Lo mismo desde la arista del desarrollo de competencias técnicas de cada especialidad, con una mirada, por ejemplo, en la operación de equipos autónomos o el análisis de data para diagnósticos de fallas en equipos críticos, por

**Cada desafío que se presenta en la industria implica necesariamente considerar a las personas y su talento. De ahí que sea lógico preguntarse: ¿cómo se conecta el talento humano con los desafíos que enfrenta el sector?**

sector?  
 El último Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, desarrollado por la Alianza CCM-Eleva, grafica cómo la fuerza laboral minera en Chile evoluciona constantemente, pero también, cuáles son algunas brechas aún por abordar. Por un lado, la representación femenina en cuatro años se ha casi duplicado de un 8% a un 15%, y las mujeres seguirán siendo protagonistas de la demanda de capital humano esperada al 2035, que es de cerca de 34 mil nuevos talentos requeridos por la industria.

mencionar solo algunas.  
 Es así como la incorporación, promoción y sensibilización de estas temáticas en mallas y procesos formativos tempranos y previos al ingreso al mundo del trabajo, ya sea desde los liceos técnicos STEM (ciencias, tecnología, matemáticas e ingeniería), CFT, institutos profesionales y universidades, se vuelve crítica para conectar de una mejor manera al nuevo talento con una industria en evolución continua y que en nuestro país es un referente que define estándares para otros sectores productivos también.